Agir ensemble pour l'emploi et la formation

TABLE –RONDE
MISE EN ŒUVRE DES CLAUSES SOCIALES

Mener une action de formation au cours de la réalisation d'une clause sociale

Jeudi 18 septembre 2014, 14h00, MEF du Cotentin

Avec la participation financière de :

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

l'acsé
l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

LA CUC Communauté Urbaine de Cherbourg
LA MANCHE CONSEIL GÉNÉRAL
LES PIEUX COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
la Hague communauté de communes

INTRODUCTION A LA RENCONTRE

Véronique Sueur, Chargée de mission clauses sociales à la MEF du Cotentin

23 personnes étaient présentes lors de cette rencontre, structures d'insertion, partenaires institutionnels, collectivités territoriales et autres maîtres d'ouvrage, entreprise et dispositifs du champ de l'emploi et de la formation.

Dans le cadre de son action d'ingénierie et d'accompagnement à la mise en œuvre des clauses sociales dans la commande publique et les marchés privés, la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin a notamment pour mission d'informer l'ensemble des acteurs concernés par ce dispositif et plus particulièrement les donneurs d'ordre de notre territoire.
Depuis 2012, nous avons souhaité développer nos interventions par des informations ciblées sur des sujets concrets sous forme de tables-rondes thématiques. Cette édition est déjà la 3ème de ce type et nous ferons donc en sorte de rencontrer régulièrement nos partenaires autour d'exemples précis de mise en œuvre de clauses sociales sur différents types de marchés et selon des modalités variées, avec l'apport d'intervenants venant témoigner de leurs expériences. C'est aussi, pour tous, l'occasion d'échanges sur les sujets présentés et de discussions sur le développement de ces exemples sur notre territoire.

Pourquoi une table-ronde consacrée aux actions de formation dans la mise en œuvre des clauses sociales par des entreprises ou des opérateurs emploi ?

Montage d'un contrat de professionnalisation

Véronique Sueur, Chargée de mission clauses sociales à la MEF du Cotentin
Sophie Favre, Conseillère en insertion à la Mission Locale du Cotentin
Joachim Provost, Responsable d pôle qualification et emploi à la Mission Locale du Cotentin

Données de cadrage

LOCALISATION : Divers chantiers de l'agglomération de Cherbourg
DONNEUR D'ORDRE : Presqu'ile Habitat, Cherbourg-Octeville
CADRE : Marchés incluant des clauses sociales selon l'article 14

GESTION DES CLAUSES SOCIALES : Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin
ENTREPRISE ATTRIBUTAIRE DU MARCHE : Menuiseries Dalmont
MODALITÉ D'EMBAUCHE : Contrat de professionnalisation
DUREE TOTALE DE L'ACTION : 12 mois (mai 2013 à juin 2014)

Le contexte

L'entreprise DALMONT a été attributaire depuis l'année 2013 de plusieurs marchés, sur l'agglomération de Cherbourg, comportant des clauses sociales. La totalité de l'objectif d'insertion à atteindre était d'environ 1500 heures avec des perspectives fin 2014 de futurs marchés clausés.
Cette entreprise connaissait le dispositif des clauses sociales puisqu'elle l'avait déjà expérimenté entre 2007 et 2012 et selon des modalités différentes à chaque fois.
L'enjeu était de proposer une modalité de recrutement qui soit pertinente pour l'entreprise et qui offre un parcours valorisant à un bénéficiaire vu le nombre d'heures d'insertion à réaliser.

La mise en œuvre de l'action

Dès la fin 2012, un travail d'anticipation du recrutement a été mené auprès de l'entreprise afin de construire une solution qualitative pour l'entreprise et le bénéficiaire au travers de plusieurs contacts et rdv.
Plusieurs pistes ont été discutées et, face au besoin récurrent de DALMONT Menuiseries d'accueillir de nouveaux salariés qualifiés dans ses équipes, c'est la solution du contrat de professionnalisation qui a été retenue pour une qualification de plaquiste, selon le besoin exprimé par l'entreprise.

Partenaires de l'action :
- *Repérage du public et montage du contrat :* Mission locale du Cotentin
- *Montage et réalisation technique de la formation qualifiante* : AFPA, centre de Cherbourg-Octeville.

Le lien de travail a été fait avec la Mission locale à partir de janvier 2013, lorsque le choix de l'entreprise s'est précisément fixé sur le contrat de professionnalisation. Des informations plus techniques et financières ont pu ainsi être apportées ainsi que tout un travail de recherche de profils répondant au besoin de l'entreprise, dans le domaine de compétence recherché.

De fait, un 1er jeune suivi par la mission locale avait été repéré par l'entreprise mais après réflexion, il n'a pas souhaité s'engager dans cette démarche professionnelle qui impliquait un engagement sur la durée difficile à envisager pour lui. Nous avons eu ensuite, grâce à l'anticipation du besoin) le temps nécessaire pour trouver un autre candidat qui s'est avéré motivé et bien convenir à Dalmont.
Ce jeune, à la recherche de son 1er emploi, était suivi par Sophie Favre, conseillère à la Mission Locale du Cotentin qui nous présente son profil et son parcours (voir le détail dans la fiche-action). Après quelques démarches actives et notamment le début de cours de conduite, il en était arrivé à une phase de découragement face aux retours encore non fructueux et à la complexité, tel qu'il le ressentait. Il avait déjà acquis une 1ère qualification en menuiserie lors de son parcours scolaire mais il manquait un coup de pouce à son insertion vers l'emploi.
L'entreprise Dalmont était à la recherche de personnel qualifié ou à qualifier pour étoffer son personnel et préparer le renouvellement de départs en retraite. De plus, cette 1ère qualification lui donnait une double-compétence au bout de son contrat de professionnalisation, ce qui permettait une plus grande polyvalence.

➢ **Les points clés à retenir de l'échange**

Le rôle de la Mission locale dans le conseil à l'entreprise et le montage du contrat d'alternance ?
La Mission locale a développé une offre de service qui s'appuie sur des chargés de relation entreprise pour cerner précisément la situation et le besoin de l'entreprise, informer et conseiller tel ou tel contrat et des conseillers qui suivent le parcours de jeunes demandeurs d'emploi. Ils peuvent ainsi les positionner sur une offre d'alternance en bonne adéquation. Des forums alternance sont d'ailleurs organisés chaque année pour promouvoir et favoriser cette opportunité qualifiante.
C'est également la mission locale qui prend contact avec l'OPCA et prépare l'action de formation avec l'organisme concerné. L'entreprise n'a donc pas besoin de le faire, mais elle valide le contenu de la formation ainsi que le planning d'alternance.
Dans le cas présenté aujourd'hui, c'est la chargée de mission clause sociales qui a travaillé en amont le besoin de l'entreprise car c'est son rôle d'aider l'entreprise dans la réalisation de la clause sociale. Une fois ce besoin recueilli, le relais a été pris par la mission locale du Cotentin pour qu'elle puisse affiner le projet, trouver le candidat et monter le dossier. Pendant toute cette phase, le lien a été permanent avec la chargée de mission clauses sociales.

Quelle durée pour monter un contrat de professionnalisation ?
Cela peut varier en fonction du type de contrat, du type de formation et de son contenu (plusieurs modules, …), des dates d'entrée en formation et aussi du temps de réponse des OPCA (organismes financeurs de formation). Il faut également tenir compte de l'organisme de formation qui met en oeuvre les temps de formation. Ce délai prend en moyenne 6 mois mais il s'agit vraiment une estimation générale.

Qu'est-ce qui motive une entreprise comme Dalmont à se lancer dans un contrat de professionnalisation ?
>L'entreprise était attributaire de plusieurs marchés dont chacun comportait une clause sociale. Ces chantiers étaient prévus pour se succéder pendant 1 à 2 ans. L'entreprise souhaitait trouver une solution qui lui permette d'intégrer un bénéficiaire sur la durée (et non pas de renouveler des contrats et de devoir s'adapter à de nouveaux candidats) pour des questions d'organisation interne et d'efficacité.
De plus, Dalmont est régulièrement confrontée à une problématique de renouvellement de personnel ayant une qualification dans le domaine de la menuiserie, de la plâtrerie ou de la

charpente. L'embauche d'un salarié en alternance pouvait croiser ces 2 enjeux. D'autant plus que, dans ce cas précis, les heures de formation sont aussi valorisées pour la clause sociale car il s'agit une action d'insertion « renforcée » par rapport à une embauche classique.
Ces arguments ont beau être présents dans d'autres exemples de clauses sociales à réaliser, les entreprises, pour des raisons de pratiques de recrutement ou de refus de s'engager dans un contrat durable, n'y sont pas encore assez souvent sensibles.

Les contrats de professionnalisation pour les adultes

Laure Prunier, directrice du PLIE tient à souligner que ces contrats peuvent aussi être montés pour des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Il est vrai que cette modalité est trop peu utilisée car l'alternance est plus souvent associée aux moins de 26 ans, les entreprises se mobilisant moins pour qualifier au long cours des adultes.

Quel est le bilan peut-on faire de cette action ?

Le jeune a obtenu son titre professionnel en juin 2014, au bout de son année de contrat. L'intégration dans l'équipe de travail s'est très bien déroulée et il a montré une motivation croissante au fur et à mesure. L'entreprise a eu un retour réellement positif. Il a été ensuite embauché sur un CDD de 6 mois avant de se voir proposer un CDI.
C'est un moyen de gérer ce moment toujours un peu risqué du passage de statut d'alternant au statut de salarié de l'entreprise, notamment pour un jeune avec peu d'expérience de l'entreprise. C'est à nouveau une phase d'adaptation et de maturité pour le jeune embauché à qui l'on va demander plus de responsabilités, plus d'autonomie. C'est rassurant pour l'entreprise mais aussi pour le jeune.

Les éléments favorisant la réussite de l'action

>Le temps consacré au repérage du public est capital pour la réussite d'une telle action. C'est un constat répété de notre retour d'expériences dans la mise en œuvre des clauses sociales. Cela permet de prendre le temps de s'assurer de la compréhension du candidat concernant le poste à exercer et dans quelle condition (type d'entreprise, localisation etc…), de sa motivation à suivre une formation qualifiante et en alternance, de sa capacité à s'engager sur la durée totale (1 année) afin d'obtenir le titre professionnel.
Ce temps-là a été possible du fait de l'anticipation du recrutement, ce qui n'est pas souvent le cas : difficulté à avoir la lisibilité de leurs interventions et de les organiser, réticence à s'engager dans un processus de recrutement trop en amont.
>Le suivi en cours de contrat par la conseillère mission locale auprès de jeune et de l'organisme de formation notamment. Cela permet de maintenir la motivation du jeune sur son objectif. Ainsi, le formateur a pu faire remonter une problématique liée à la mobilité qui pouvait à la longue entraîner des difficultés à se concentrer sur son travail. Une aide a pu être débloquée pour lui donner accès à un véhicule, le temps de trouver une stabilité financière.
>l'implication de l'entreprise dans le tutorat du jeune dans ses périodes entreprises. Des points d'étape et de bilan ont été faits régulièrement pour échanger sur la progression. Même si ce jeune avait déjà une première qualification, il manquait encore de maturité et avait besoin d'un encadrement bien présent au jour le jour. Il a mis du temps à acquérir une vraie autonomie et ces 12 mois lui ont été bien nécessaires.

Une expérience : L'action CIPI

Véronique Sueur, Chargée de mission clauses sociales à la MEF du Cotentin,
Lydie Tardif, Responsable de l'Agence ID'EES Intérim de Cherbourg (Entreprise d'intérim d'insertion)

Données de cadrage

LOCALISATION : Divers chantiers sur l'agglomération de Cherbourg
DONNEUR D'ORDRE : Conseil Général de la Manche, Communauté Urbaine de Cherbourg, Cherbourg-Octeville, la SHEMA
CADRE : Marchés incluant des clauses sociales selon l'article 14

GESTION DES CLAUSES SOCIALES : Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin
MONTAGE DE L'ACTION : ID'EES INTERIM, ETTI
ENTREPRISE ATTRIBUTAIRE DU MARCHE : TPC, EUROVIA
MODALITÉ D'EMBAUCHE : CIPI
DUREE TOTALE DE L'ACTION : Mai 2013 à février 2014

Le contexte

Depuis quelques années, les marchés de travaux publics (voiries, chaussées, canalisations, réseaux eaux et incendie, etc…) incluant une clause sociale ont été plus nombreux que ce soit sur l'agglomération ou sur des cantons environnants. Ces marchés parfois étendus dans le temps peuvent concerner une zone large comprenant plusieurs types d'aménagements différents et plusieurs opérations. Il peut même s'agir de marchés pluriannuels sous forme de bons de commande.
Ainsi, en 2013 et 2014 plus précisément, ce sont 9 opérations de ce type qui se sont déroulées impliquant 4 entreprises attributaires. Ce sont souvent les mêmes entreprises de travaux publics qui réalisent les marchés : elles ont donc sur une période de plusieurs mois une succession de travaux à produire et des clauses sociales à exécuter. Il ne leur est par ailleurs pas facile de trouver du personnel qualifié et d'intéresser des jeunes à leurs métiers. Les publics en insertion manquent donc également de qualification dans ce domaine même s'ils en ont le projet professionnel ou un début d'expérience.

Ces entreprises atteignaient toujours leurs objectifs d'insertion mais le bilan restait quelque peu insatisfaisant dans la mesure où elles n'allaient pas au-delà du fait du manque de qualification des personnes mises à disposition. Il n'y avait donc pas de pérennisation possible à terme.
La problématique est également celle du manque de formation en local, de leur méconnaissance par les entreprises et de la difficulté à monter une formation pour seulement 1 entreprise et 1 bénéficiaire par exemple.

Avoir plusieurs marchés, pour plusieurs maîtres d'ouvrage de TP avec clauses sociales se succédant sur une période longue a donné un levier à ID'EES, agence d'intérim d'insertion locale, opérateur de plusieurs de ces clauses sociales, pour travailler un projet de formation avec les entreprises.

➢ La mise en œuvre de l'action

Détails des modalités et du suivi de cette action dans le document à développer ci-dessous…

Vous allez aimer
notre idée de l'intérim…
communauté urbaine
CHERBOURG
l'acsé
l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
BILAN QUALITATIF DE L'ACTION CUCS 2013
Accompagnement renforcé sur la professionnalisation des habitants des quartiers prioritaires
« Une réponse aux clauses d'insertion »
ID'EES INTERIM Cherbourg
3 rue de franche comté
50103 Cherbourg Octeville
Tel: 02 33 88 46 49
Lydie TARDIF, Responsable d'agence
prism'emploi

Partenaires de l'action :

➢ *Repérage du public et montage du contrat :* ID'EES Intérim
➢ *Réalisation technique de la formation* : ASF Formation
➢ *Aide au financement de l'action* : l'Acsé dans le cadre d'une action spécifique du CUCS

➢ Les points clés à retenir de l'échange

Qu'est-ce que le CIPI plus précisément ?

Le Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire (CIPI) est un contrat d'alternance spécifique au travail temporaire. Il est destiné à des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi du fait notamment de problématiques d'âge, de manque de qualification, d'un handicap ou de la situation sociale. Cela correspond tout à fait au public éligible à la clause sociale. Le CIPI doit répondre également au besoin de professionnalisation d'une entreprise qui souhaite favoriser le parcours de l'intérimaire sur sa montée en compétence tout en bénéficiant de la prise en charge des coûts de formation.

L'avantage d'un CIPI est donc qu'il combine une partie de formation très théorique à une période d'immersion en entreprise. De plus, il assure un engagement à l'intérimaire en terme d'heures de missions : dans le cas présenté ce jour, 490h au cours du CIPI et 1355h à la suite de la formation.
Avec un CIPI, l'entreprise doit s'engager à offrir 7 semaines de mission au minimum.
✓Pour plus de précisions, consulter le guide pratique sur le site du FAFTT : CIPI Mode d'emploi
Il ne s'agit pas d'une alternance continue entre centre de formation et entreprise comme ce qui peut se faire dans un contrat de professionnalisation par exemple. Le CIPI s'organise en phases avec d'abord la formation externe puis la mission d'application en entreprise puis les missions suite à l'obtention du module (ou de la qualification le cas échéant).

Qui a bénéficié plus précisément de cette action CIPI ?

L'action concernait des demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville qui n'étaient pas suivis par des dispositifs existants, ce qui explique que des bénéficiaires du PLIE ou de la mission locale notamment n'aient pas pu être ciblés. Ce type d'action permet aussi d'aller chercher ces publics et de les réintégrer dans une dynamique de parcours dans le cadre des dispositifs emploi et insertion habituels par la suite.

Il s'agissait de candidats ayant validé un projet professionnel dans le bâtiment, en Travaux Publics si possible.

Pourquoi avoir ciblé le secteur des travaux publics ?

Il existe un vrai besoin de professionnalisation dans ce secteur d'activité puisque ces intérimaires sont toujours en emploi plus de 12 mois après la fin de l'action même si celle-ci était au départ dédiée à des publics très éloignés de l'emploi et ne bénéficiant de l'accompagnement d'aucun dispositif spécifique (puisque c'était le but de cette action financée par le CUCS).

Crédits photo : ID'EES INTERIM /Agence de Cherbourg

Ce qui a été un plus pour les entreprises intégrées dans le projet a été notamment l'assurance d'intégrer des intérimaires qui auraient, grâce à la formation, un vocabulaire technique permettant de comprendre en détail ce qui se passe sur le chantier et d'échanger au mieux avec les équipes.

La motivation des personnes à découvrir et travailler sur ces métiers des travaux publics est un aspect déterminant pour ces entreprises, au-delà même de l'expérience.

La clause sociale, éléments déclencheur de motivation auprès des entreprises

Un des leviers majeurs dans la volonté des entreprises à se lancer dans cette action (et donc de prendre le temps de l'anticiper) est le fait que plusieurs marchés portant une clause sociale ont été lancés sur plusieurs mois avec des obligations d'insertion, à réaliser donc en continu, et plusieurs centaines d'heures pour quelques entreprise du TP concernées par ce type de marchés.

Cela constitue pour ces entreprises à la fois une occasion d'organiser de façon plus globale l'exécution des heures d'insertion sur plusieurs chantiers mais aussi de réaliser plus efficacement la totalité de leur obligation en formant des bénéficiaires. De plus, dans une action d'insertion par la formation de ce type, les heures passées en centre de formation sont comptabilisées pour la clause sociale. C'est une façon d'inciter les employeurs à former en cours d'emploi.

Lorsque différents maîtres d'ouvrages sur un territoire prennent l'initiative d'inclure des clauses sociales à leurs marchés, cela active une impulsion supplémentaire dans la motivation des entreprises et donne un champ de développement plus grand au montage d'actions pour les parcours de publics. Une clause sociale de « seulement » 200h à réaliser telle année ne motive pas l'entreprise à se lancer dans une formation qui lui demandera du temps de préparation et d'ajustement de son plan de travail.

Les difficultés à prendre en compte

L'anticipation est incontournable pour monter le dossier de financement d'un CIPI, l'articulation des périodes en centre de formation et en entreprise. Les entreprises doivent également organiser puis

communiquer un planning de travail en fonction de leurs chantiers pour caler au plus juste les périodes sur le terrain des intérimaires et pour que cela conviennent à l'ensemble des entreprises engagées dans la démarche.
Cette anticipation-là est difficile à obtenir de leur part, c'est sans doute la plus grande difficulté dans la construction du projet.

Il existe une vraie problématique de l'offre de formation TP localement ce qui rend plus difficile la constitution d'un groupe cohérent sur les actions proposées et de ce fait plus coûteux le budget global de la formation.

Le rôle de l'agence d'intérim d'insertion ID'EES Intérim dans cette action particulière

L'objectif de l'ETTI, outre la construction d'une action favorisant l'accès à l'emploi futur de ses intérimaires, était d'accompagner les entreprises dans l'évolution des compétences des salariés.
Ce n'est pas le suivi des parcours qui a occasionné le plus d'implication puisque l'intérim d'insertion implique déjà un accompagnement renforcé auprès du bénéficiaire mais plutôt la difficulté à monter le dossier : trouver le financement de la formation, définir une modalité de formation pertinente, organiser et planifier l'action avec les deux entreprises.

Pendant la formation l'ETTI vérifie avec l'entreprise et le formateur que les différents paliers de progression sont atteints.

Crédits photo : ID'EES INTERIM /Agence de Cherbourg

Des heures de formation en entreprise sont également prévues donc il faut anticiper au moins 3 mois à l'avance.
Il faut souligner que le formateur était très motivé par cette action s'est beaucoup impliqué auprès des intérimaires. Il participait aussi à la médiation auprès de l'entreprise si besoin, il était présent pour les bilans en entreprise.

Quel bilan tirer de ces CIPI?

L'objectif de départ pour les intérimaires était la validation d'un module « Réseaux » et Validation de 3 modules sur 4 pour l'un d'entre eux dans les mois qui ont suivis le CIPI. Ils en ont gardé l'envie de poursuivre dans une démarche de formation et d'aller plus loin dans la qualification, ce qui est une avancée importante dans la prise en main par ces publics en difficultés de la construction de leur parcours.
Pour eux, ça a été important la valorisation que représente l'intégration dans une entreprise telle qu'un grand nom du TP. C'est aussi une mention positive sur un CV.

Les entreprises étaient curieuses de la démarche au départ malgré leurs difficultés à s'y engager.
Cette action leur a permis de découvrir l'intérim d'insertion et des bénéficiaires loin de l'emploi et ainsi de revenir sur des idées reçues concernant l'insertion. Elles ont été satisfaites du résultat et de la formation d'après leurs retours en fin d'action.